

# ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ

УДК 37.014

**Яковлева Элина Николаевна**

*кандидат филологических наук, доцент, проректор по научной работе Московского государственного областного гуманитарного института, Орехово-Зуево. (РФ).*

*E-mail: mgopi@list.ru*

**Красилова Ирина Евгеньевна**

*директор Центра дистанционного образования Московского государственного областного гуманитарного института, Орехово-Зуево (РФ).*

*E-mail: irinakrasilova@gmail.com*

## ИЗ ОПЫТА СЕРТИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

**Аннотация.** Цели статьи – обзор зарубежного опыта сертификации педагогических работников и установление степени соответствия содержания данной процедуры требованиям существующих профессиональных стандартов.

**Методы.** В работе использованы анализ и обобщение официальных документов и методических рекомендаций Европейской комиссии по внедрению системы профессиональных компетенций педагога; руководств по проведению сертификации педагогических работников в странах Европейского союза (ЕС), в США и Австралии; нормативных документов российских центров сертификации в данной области, адаптировавших к своей деятельности зарубежный опыт аналогичных центров и международный стандарт сертификации персонала.

**Результаты.** Рассмотрены и проанализированы различные варианты системы профессиональных компетенций (стандартов) педагога, а также модели независимой сертификации педагогов с точки зрения подходов, целей, задач и организационных форм, применяемых на территории ЕС, в США и Австралии.

**Научная новизна.** Выявлены общие тенденции в процессах и процедурах сертификации педагогов в ряде зарубежных стран. Исходя из этого и в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» сформулированы рекомендации по созданию системы сертификации российских педагогических кадров.

*Практическая значимость.* Результаты исследования могут быть задействованы при создании региональных центров независимой сертификации педагогов.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, профессиональный стандарт, сертификация, компетенция, качество образования.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-9-147-160

#### **Yakovleva Elina N.**

*Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Vice-rector for scientific work, Moscow State Regional Institute of Humanities, Orekhovo-Zuyevo (RF).*

*E-mail: mgopi@list.ru*

#### **Krasilova Irina Y.**

*Director of Distance Education Centre, Moscow State Regional Institute of Humanities, Orekhovo-Zuyevo (RF).*

*E-mail: irinakrasilova@gmail.com*

## **FROM THE EXPERIENCE OF TEACHER CERTIFICATION IN FOREIGN COUNTRIES**

**Abstract.** *The purpose of the article is to review foreign experience of teacher certification according to requirements of the Teacher Professional Standards.*

**Methods.** *The authors use analysis and generalization of official documents and methodical recommendations of the European Commission on introduction of a system of professional competences (standards) of the teacher; guides for certification of teachers in the EU countries, the USA and Australia according to standards of the teacher; regulations of Russian centers for certification of pedagogical workers using in their activities overseas experience of similar centers and the international standard of personnel certification.*

**Results.** *Various options for the use of a system of the teacher professional competencies (standards), as well as models of independent certification of teachers in terms of approaches, goals, objectives and organizational forms used in the EU, the USA and Australia are considered and analysed.*

**Scientific novelty.** *As a result of the analysis of teacher certification experience in a number of foreign countries some general tendencies are identified and taken into account in the recommendations on the establishment of the system of Russian teachers certification as consistent with the Professional Standard «Teacher (pedagogical activity in the field of pre-school, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)».*

**Practical significance.** *The results can be used while developing of regional centres for teachers' independent certification.*

**Keywords:** professional training, professional standard, certification, competence, quality of education.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-9-147-160

К началу нового тысячелетия во многих странах начались процессы обновления и реформирования национальных систем образования. Общей тенденцией стало введение единых образовательных стандартов с целью повышения качества образования.

В Российской Федерации в октябре 2013 г. принят профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»<sup>1</sup>. В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной Правительством РФ 28 мая 2014 г., отмечается, что профессиональный стандарт педагога должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога [1, с. 3].

Процесс профессиональной подготовки педагога не заканчивается в период обучения в высших учебных заведениях. Он продолжается в начальный период адаптации в школе (индукционный период) и в дальнейшей профессиональной деятельности. Поддержка учителей в их стремлении продолжать развивать и расширять свои компетенции является жизненно важной в быстро меняющемся мире [8, с. 5].

В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций определен ряд основных проблем в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. К ним относятся несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов; отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта) [1, с. 3–5].

---

<sup>1</sup> Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

Аналогичные проблемы имеют место и за рубежом. Европейской комиссией, органом исполнительной власти Европейского союза, было предложено государствам-членам ЕС «пересмотреть и усилить профессиональный профиль всех педагогических специальностей, подвергнув критическому анализу (с теоретической и практической точек зрения) эффективность, качество базового педагогического образования, введя согласованную и обеспеченную необходимыми ресурсами систему найма, отбора, индукции и профессионального развития педагогических кадров, в основе которой лежат четко определенные компетенции, необходимые на каждом этапе педагогической карьеры, а также повышая ИКТ-компетентность учителей» [6, с. 15].

В документе Европейской комиссии «Поддержка педагогических специальностей» (*Supporting the Teaching Professions*, 2012с) отмечается, что отсутствие ясности в том, что общество ожидает от педагогического состава? может осложнить задачу обеспечения применимости одинаково высоких стандартов обучения во всех школах. Такая ситуация будет мешать принятию обоснованных решений по формированию штата педагогических работников, а также его профессиональному развитию. Это также может оказать негативное влияние на состояние и развитие профессии в целом [7].

Наличие общепринятых определений профессиональных компетенций педагога понимается в странах Европейского Союза как одно из важнейших условий осуществления эффективного руководства подготовкой и профессиональным развитием учителей [11].

Необходимость реагировать на постоянные изменения в окружающем мире, экономике, общественной жизни, технологиях требует наличия у учителя способности анализировать свою работу. Возросла роль «культуры наглядности». Кроме того, для повышения качества образования обязательным становится умение коллективно принимать решения, основанные на выводах, сделанных с опорой на фактический материал (показатели успеваемости в классе, данные внешней оценки) [5, с. 10].

Существует множество подходов к определению системы компетенций учителя и внедрению ее в национальную образовательную политику, начиная с весьма общего определения основных компетенций (как, например, это происходит в Финляндии и Франции) до предписывающего списка компетенций (профессиональных стандартов), необходимых для продвижения по карьерной лестнице (как это принято, например, в Новой Зеландии, Австралии, Великобритании, США).

Практически повсеместно признается необходимость оценки уровня развития компетенций учителей, так как она

- помогает учителю осознать обязательность развития своих компетенций;
- способствует процессу преобразований в педагогической культуре и практике;
- позволяет признать формирование новых компетенций;
- играет важную роль в обеспечении контроля за результатами обучения, что способствует его совершенствованию;
- повышает степень доверия к учителю со стороны стейкхолдеров.

Сторонники профессиональных стандартов считают, что их введение приводит к выработке единой точки зрения относительно содержания профессиональных компетенций, а также определенности того, что конкретно подлежит измерению, как должны быть собраны данные, требующиеся для измерения, и какие показатели достаточны, чтобы констатировать соответствие квалификации работника стандарту.

С точки зрения способа использования стандартов и следствий их применения существуют две противоположных позиции:

- бюрократический и технический подход с целью установления контроля, при котором внимание уделяется преимущественно мониторингу, сравнению деятельности отдельных учителей и ее регулированию;
- развивающий подход, при котором определения компетенций имеют общий характер, а основное внимание уделяется принципам сложной, социально и культурно-обусловленной деятельности учителя [5, с. 15].

В Западной Европе, США, Австралии и некоторых других странах наряду с высокой оценкой результативности сертификации существуют и критические точки зрения по поводу применения стандартов при оценке профессиональной компетентности учителей:

- такой подход представляет роль учителя фрагментарно, по частям, а не как единое целое, где все взаимосвязано (M. Brundrett, 2000);
- упор делается на измеряемых аспектах деятельности и результатах, при этом не учитываются более тонкие качества учителя и ситуационные факторы;
- стандарт превалирует над разнообразием мнений учителей;
- предписание определенных норм может превратить учителей в «поставщиков знаний, фиксирующих результаты деятельности обучающихся, и педагогических технарей» (J. Smyth & A. Dow, 1998);
- спецификация целей и стандартизация деятельности могут привести к тому, что поведение учителей будет противоречить фундамен-

тальным ценностям образования, таким как альтруизм и интеллектуальная независимость (M. Olssen et al, 2004) [5, с. 14].

Однако сторонников сертификации много больше. Цели профессиональных стандартов могут варьироваться в зависимости от того, какие из перечисленных ниже аспектов считаются приоритетными:

- информирование: стандарты могут быть использованы для объяснения представителям различных социальных групп сути деятельности учителя;
- руководство: стандарты как принципы, направляющие действия институциональных и профессиональных стейкхолдеров;
- моделирование: стандарты как модели, на которые учитель может ориентироваться в своей деятельности на разных этапах педагогической карьеры;
- управление: стандарты как универсальные измерительные средства, применимые при получении образования, в практической работе и профессиональном развитии;
- мониторинг: стандарты как правила, используемые при вынесении различными органами управления решения о соответствии педагогического работника занимаемой должности [8, с. 15].

Эффективность оценки во многом зависит от того, в какой мере все участники процесса достигли общего понимания относительно целей оценивания, содержания компетенций, критериев их оценки.

При разработке оценочной системы необходимо:

- найти баланс между доверием и контролем;
- обеспечить прозрачность всей процедуры оценивания;
- использовать как внешнюю, так и внутреннюю оценку;
- привлекать к оцениванию заинтересованные стороны [8, с. 37].

В профессиональном образовании в последние годы сосуществуют формальное, неформальное и информальное обучение, которое может получить как в учебном учреждении, так и за его пределами. Этот фактор также учитывается при оценивании результатов профессионального развития учителей (Нидерланды, Франция, Ирландия, Швеция).

В Соединенных Штатах Америки оценка профессиональной компетентности учителей осуществляется разными способами, в том числе с помощью сертификации. Две ведущие организации – созданный в 1987 г. Национальный совет по профессиональным стандартам педагога (National Board for Professional Teaching Standards – NBPTS) и Межрегиональный консорциум оценки и поддержки начинающих учителей (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium – INTASC) – совместными усилиями разработали национальные стандарты педагога и систему оценки

соответствия педагогов этим высоким стандартам. Разработки имеют «рамочный», рекомендательный характер. В разных штатах количество стандартов и соответствующих им компетенций различно. В оценочной документации они представлены в виде таблицы, где по вертикали указаны стандарты и соответствующие им компетенции, а по горизонтали – уровни профессионального развития (например: начинающий учитель, опытный, высококвалифицированный, выдающийся). Уровни профессионального развития в разных штатах также определяются по-разному.

Следует отметить, что сертификат NBPTS не является заменой государственного сертификата, необходимого для допуска к педагогической деятельности (его получают все выпускники педагогических колледжей по окончании полного курса обучения). Сертификат NBPTS – свидетельство высоких достижений в профессии. На его получение могут рассчитывать учителя, имеющие опыт практической работы в школе не менее трех полных лет [10].

Сертификация Национального совета – добровольный, практико-ориентированный, проводимый при участии профессионального педагогического сообщества процесс, в ходе которого учитывается сложный, многогранный характер труда учителя. Национальный совет является независимой, некоммерческой организацией, в вынесении решений которой на всех этапах школьные учителя принимают непосредственное участие. Учителя-практики разрабатывают, корректируют и совершенствуют стандарты, причем они составляют большинство в совете директоров организации. Национальный совет работает в тесном сотрудничестве с партнерами – государственными и региональными органами власти, неправительственными организациями, университетами и прочими сторонами, заинтересованными в повышении качества образования.

Сертификация проводится по 25 предметным областям и 7 возрастным категориям<sup>1</sup>. Сертификат действителен в течение 5–10 лет. После завершения установленного срока его можно обновить. Для этого не требуется, как правило, повторного прохождения всего цикла сертификации. В Национальный совет представляется профиль с материалами, подтверждающими профессиональный рост, который оценивают коллеги (другие учителя, имеющие сертификат Национального совета).

Система сертификации учителей в Австралии еще в большей мере, чем в США, формализована и вместе с тем соответствует международному стандарту сертификации персонала (ISO/IEC 17024:2003). Здесь это также добровольный и гибкий процесс с четкой и прозрачной процедурой признания высококвалифицированных учителей и педагогов, занимаю-

---

<sup>1</sup> <http://www.nbpts.org/certificate-areas>.

щих лидирующую позицию в своих образовательных учреждениях. Данная процедура является оценкой специально подготовленных независимых экспертов практической деятельности учителей. Сертификация подтверждает достигнутые педагогом результаты и способствует дальнейшему совершенствованию профессионализма в сотрудничестве с коллегами, заинтересованными в развитии своих компетенций.

Австралийские профессиональные стандарты педагога (*Professional Standards for Teachers*<sup>1</sup>) предусматривают четыре уровня квалификации: выпускники вуза, только что закончившие курс обучения (*Graduate*), специалисты (*Proficient*), высококвалифицированные педагоги (*Highly Accomplished*) и ведущие педагоги (*Lead*). Сертификация проводится на двух последних уровнях и с 2012 г. имеет три основные задачи:

- 1) определить качество обучения, которое обеспечивает педагог, и способствовать его дальнейшему развитию;
- 2) предоставить возможность учителям осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности;
- 3) дать надежную систему признаков качественного обучения, с помощью которой можно распознать качественное образование, признать его результаты и / или наградить (поощрить) высококвалифицированных и ведущих сотрудников учебных заведений.

Глобальная цель сертификации – повышение качества образования, что выражается в его результативности.

Заявки кандидатов рассматриваются экспертами, прошедшими специальную подготовку по национальной программе со смешанной формой обучения (дистанционной и аудиторной), разработанной совместно The SiMERR National Research Centre at the University of England, AITSL (Australian Institute of Teaching and School Leadership<sup>2</sup>) и органами сертификации штатов и отдельных территорий Австралии [9].

В европейских странах, США, Австралии обнаруживаются следующие схожие тенденции в оценке профессиональной деятельности педагогов:

- центральная фигура процесса модернизации образования сегодня – педагог, от которого зависит качество обучения;
- для повышения преподавателями уровня профессионализма используются разнообразные материальные и нематериальные стимулы, а также обязательная оценка уровня педагогической квалификации, закреплённая нормативно и необходимая для допуска к практической деятельности;

---

<sup>1</sup> <http://www.aitsl.edu.au/australian-professional-standards-for-teachers>.

<sup>2</sup> <http://www.aitsl.edu.au/>.



- для оценки квалификации педагогов практически во всех странах существуют профессиональные стандарты, реже – должностные требования к разным категориям педагогических работников;

- на основе разработанных стандартов происходит регулярная оценка (сертификация) квалификации педагога, которая фиксирует освоение им новых компетенций, достижение более высоких результатов деятельности;

- системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций в педагогической области в разных странах отличаются разнообразием подходов и предлагаемых моделей, что позволяет говорить об отсутствии единых методов решения данной проблемы.

Зарубежный опыт активно используется в Российской Федерации при внедрении системы сертификации педагогических кадров, ориентированной на профессиональный стандарт педагога. Так, например, по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики при Чувашском государственном педагогическом университете им. И. Я. Яковлева создан Центр добровольной сертификации педагогических кадров ([chgrpu.edu.ru](http://chgrpu.edu.ru)). Центр реализует республиканскую программу добровольной сертификации педагогических и руководящих работников образования на соответствие профессиональной компетентности (по должности), обеспечивающей качество педагогической (управленческой) деятельности. В основу используемой схемы сертификации положен международный стандарт сертификации персонала (ISO/IEC 17024:2003).

Сертификация качества образовательных услуг проводится на основе добровольной заявки с возмещением затрат на процедуру в установленном порядке. Удостоверение уровня профессиональной компетентности может быть основанием при определении стимулирующей части оплаты труда работника.

Этапы добровольной сертификации педагогических кадров имеют следующую последовательность:

- 1) подача соискателем заявочной документации;
- 2) экспертиза заявочной документации;
- 3) обеспечение кандидата информационными материалами;
- 4) идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям профессионального стандарта по виду педагогической деятельности;
- 5) определение порядка сертификации;
- 6) дополнительная подготовка кандидата (при необходимости) по программе, обеспечивающей восполнение недостающих компетенций;

- 7) квалификационный экзамен на соответствие требованиям профессионального стандарта по видам педагогической деятельности;
- 8) принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;
- 9) выдача сертификата на соответствие установленным требованиям;
- 10) инспекционный контроль сертифицированных квалификаций педагогических кадров.

Квалификационный экзамен включает:

а) теоретическую проверку специальных профессиональных знаний в сертифицируемой области – проводится в форме тестового, письменного или устного экзамена;

б) практическую проверку уровня владения навыками и умениями по профессии (специальности) в соответствии с требованиями профессионального стандарта – осуществляется в ходе выполнения практических заданий и проводится на базе учреждений образования, которые располагают необходимыми площадями, оборудованием, документацией, персоналом.

В ряде регионов сертификация педагогических кадров проходит дистанционно. Так, в Ямало-Ненецком автономном округе ее на добровольной основе осуществляет общество ЗНИЧ (знания, навыки, интеллект, человек) [3]; в Кемерове – Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Кузбасский региональный Институт повышения квалификации и профессионального развития образования».

Наряду с центрами, в которых сертификация осуществляется по всем специальностям педагогических работников, есть и центры, сертифицирующие педагогов отдельных специальностей – по узкому профилю подготовки. Например, в Челябинской области в Первомайском техникуме промышленности строительных материалов и Межрегиональном центре инновационных технологий в образовании в Кирове можно получить сертификат по ИКТ.

С учетом зарубежного и имеющегося отечественного опыта сформируем ряд рекомендаций. Процесс сертификации педагогических кадров на соответствие требованиям профессионального стандарта по видам педагогической деятельности должен быть:

- понятным и прозрачным:
  - информация о требованиях, порядке и процедурах сертификации, а также списки прошедших их педагогических работников должны быть размещены в открытом доступе;
- объективным:
  - должны использоваться качественные измерительные материалы для определения уровня развития компетенций, обеспечивающие получение достоверных результатов;

– при отборе критериев оценивания следует учитывать специфику образовательной организации, в которой работает сертифицируемый педагог;

– к процессу независимой оценки должны привлекаться представители профессионального педагогического сообщества, работодатели, общественные организации, заинтересованные в повышении качества образования;

- доступным:

– необходимо оказывать адресную помощь педагогам при подготовке к сертификации;

– должны быть варианты процедуры сертификации (дистанционная и очная формы);

– требуется создание безбарьерной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- хорошо организованным:

– нужна координация действий органов управления образованием, образовательных организаций, общественно-профессиональных организаций, работодателей и прочих заинтересованных сторон по формированию и обеспечению функционирования системы сертификации.

Система должна включать не менее трех и не более семи уровней (классов) профессионального мастерства, учитывающих разнообразие критериев и показателей по всем направлениям педагогической деятельности (учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной, психолого-педагогической и проч.); надо использовать методы оценки и сертификации, направленные не на выявление уровня профессионального кругозора педагога, а на степень проявления им профессионального мастерства в реальных (или близких к реальным) ситуациях профессиональной деятельности, рассматривая в том числе опыт, накопленный в управлении человеческими ресурсами. Такими методами могут быть портфолио, участие в профессиональных конкурсах, имитационные упражнения и задания, самооценка, ситуационное интервью, метод круговой оценки и проч. [2].

Практика добровольной сертификации педагогов требует соответствующего ресурсного обеспечения, в котором важнейшей составляющей является кадры. Необходимо организовать подготовку экспертов по педагогическим измерениям, владеющих нормативно-правовым и организационно-методическим инструментарием квалитетической и количественной оценки качества образовательных продуктов и услуг. Так как на сегодняшний день все региональные образовательные организации являются еще и центрами повышения квалификации, переподготовки и профессионального консультирования для педагогических работников образова-

тельных организаций [4, с. 82], подготовку экспертов целесообразно организовать на их базе.

Анализ зарубежного опыта позволяет констатировать, что сертификация профессиональных квалификаций и компетенций педагогов может служить эффективным общественно-государственным инструментом обеспечения высокого качества образования.

*Статья рекомендована к публикации  
д-ром пед. наук А. А. Симоновой*

## Литература

1. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. Утверждена Правительством Российской Федерации 28 мая 2014 г. № 3241пП8.
2. Махотин Д. А. Сертификация педагогических кадров как фактор повышения качества образования в вузе // Вестник РМАТ. 2012. № 1. С. 53–57.
3. Положение о сертификации компетенций педагогов образовательных организаций Российской Федерации (Общество «ЗНИЧ») // ЗНИЧ [Электронное сетевое СМИ]. Режим доступа: <http://www.znich.pro/педагогическое-общество/сертификация/index> (дата обращения: 29.01.2015)
4. Юсупова Н. Г., Яковлева Э. Н. Современное состояние и приоритеты развития системы педагогического образования в Московской области // Вестник Московского государственного областного гуманитарного института. Серия: Педагогика и психология. 2014. № 1. С. 80–85.
5. Caena F. Literature review. Teachers' core competences: requirements and development [Electronic resource] // European Commission. Education and Training 2020 / Thematic Working Group «Professional Development of Teachers». April 2011. P. 287. Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences_en.pdf) (Accessed 30 January 2015)
6. European Commission (2012a). Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes [Electronic resource] // Strasburg, 2012. COM (2012) 669/3. P. 17. Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669_en.pdf) (Accessed 30 January 2015)
7. European Commission (2012c). Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes [Electronic resource] // Strasburg, 20.11.2012. SWD (2012) 374 final. P. 59. Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf) (Accessed 30 January 2015)
8. European Commission. Supporting teacher competence development for better learning outcomes [Electronic resource] // Education and Training. July 2013. P. 59. Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf) (Accessed 30 January 2015)
9. Guide to the Certification of Highly Accomplished and Lead Teachers in Australia [Electronic resource] // Australian Institute for Teaching and School Leadership. 2012. P. 40. Available at: <http://www.aitsl.edu.au/docs/default->

source/certification-resources/guide-to-the-certification-of-highly-accomplished-and-lead-teachers-in-australia.pdf (Accessed 30 January 2015)

10. Guide to National Board Certification. Version 1.4. For candidates beginning the National Board Certification process in 2014–15 [Electronic resource] // National Board for Professional Teaching Standards. 2014. P. 24. Available at: [http://boardcertifiedteachers.org/sites/default/files/v1%204\\_2014\\_3%200\\_Guide\\_to\\_NB\\_Certification\\_2014\\_08%2027%2014\\_0.pdf](http://boardcertifiedteachers.org/sites/default/files/v1%204_2014_3%200_Guide_to_NB_Certification_2014_08%2027%2014_0.pdf) (Accessed 30 January 2015)

11. OECD. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers [Electronic resource] // Paris: OECD publication, 2005. Available at: <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy> (Accessed 30 January 2015)

## References

1. Kompleksnaja programma povyshenija professional'nogo urovnja pedagogicheskikh rabotnikov obshheobrazovatel'nyh organizacij. Uтверждена Правительством Российской Федерации 28 мая 2014 г. № 3241п-П8. [Comprehensive program of professional development of school teachers. Approved by the Government of the Russian Federation, d.d. 28 May, 2014, № 3241п-П8]. (In Russian)

2. Makhotin D. A. Sertifikacija pedagogicheskikh kadrov kak faktor povyshenija kachestva obrazovanija v vuze. [Certification of teaching staff as a factor in improving the quality of education at the university]. *Vestnik RMAT*. [Bulletin of the Russian International Academy for Tourism]. 2012. № 1. P. 53–57. (In Russian)

3. Polozhenie o sertifikacii kompetencij pedagogov obrazovatel'nyh organizacij Rossijskoj Federacii (Obshhestvo «ZNICH»). [Regulations on the certification of competencies of teachers of educational institutions of the Russian Federation (Obshchestvo «ZNICH»)]. Jelektronnoe setevoe SMI. [Electronic Media Network]. Available at: <http://www.znich.pro/педагогическое-сообщество/сертификация/index>. (In Russian)

4. Yusupova N. G., Yakovleva E. N. Sovremennoe sostojanie i priority razvitiya sistemy pedagogicheskogo obrazovanija v Moskovskoj oblasti, [Current state and development priorities of the pedagogical education system in the Moscow Region]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo gumanitarnogo instituta. Serija: Pedagogika i psihologija*. [Bulletin of Moscow State Regional Institute of Humanities. Series «Pedagogy and Psychology»]. 2014. № 1. P. 80–85. (In Russian)

5. Caena F. Literature review. Teachers' core competences: requirements and development. *European Commission. Education and Training 2020 / Thematic Working Group «Professional Development of Teachers»*. April 2011. P. 287. Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences_en.pdf). (Translated from English)

6. European Commission (2012a). Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. *Strasbourg*. 2012. COM (2012) 669/3. P. 17. Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669_en.pdf). (Translated from English)

7. European Commission (2012c). Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes. *Strasbourg*. 20.11.2012. SWD (2012) 374 final. P. 59.

Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf). (Translated from English)

8. European Commission. Supporting teacher competence development for better learning outcomes. *Education and Training*. July 2013. P. 59. Available at: [http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf). (Translated from English)

9. Guide to the Certification of Highly Accomplished and Lead Teachers in Australia. *Australian Institute for Teaching and School Leadership*. 2012. P. 40. Available at: <http://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/certification-resources/guide-to-the-certification-of-highly-accomplished-and-lead-teachers-in-australia.pdf>. (Translated from English)

10. Guide to National Board Certification. Version 1.4. For candidates beginning the National Board Certification process in 2014–15. *National Board for Professional Teaching Standards*. 2014. P. 24. Available at: [http://boardcertifiedteachers.org/sites/default/files/v1%204\\_2014\\_3%200\\_Guide\\_to\\_NB\\_Certification\\_2014\\_08%2027%2014\\_0.pdf](http://boardcertifiedteachers.org/sites/default/files/v1%204_2014_3%200_Guide_to_NB_Certification_2014_08%2027%2014_0.pdf). (Translated from English)

11. OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD publication. Available at: <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy>. (Translated from English)